

УДК 349.2

О. В. ЧОРНОУС,

*доцент кафедри трудового та господарського права ННІ ПФКМ
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

ДО ПИТАННЯ ПРО СТАНОВИЩЕ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ

Розглядаючи поставлену проблему, необхідно звернутись до ч. 3 ст. 24 Конституції України 1996 р., яка закріпила, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Не можна не вказати на особливість визначення такої категорії прав, як права жінок, бо це дозволить повністю усвідомити ті особливості правового становища жінок у нашому суспільстві і надалі розглянути особливості даного положення саме у сфері праці та зайнятості жіночого населення. Термін «рівні права і можливості» останнім часом перестає бути виключно засобом риторики, який експерти і фахівці з прав людини в Україні використовують в теоретичних дискусіях. Він набуває все більшого практичного наповнення. Права жінок – загальні права людини, а також сукупність деяких специфічних прав і свобод, обумовлених особливостями соціального та сімейного статусу жінок. Правам жінок повністю або частково присвячено ряд міжнародних документів. Наприклад, наша країна зобов'язалася утверджувати рівність між жінками і чоловіками, підписавши низку міжнародних документів, серед яких: Загальна декларація прав людини

(1948 р.), Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) тощо. Найбільш загальним міжнародно-правовим документом, який торкається прав жінок, є Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 18.12.1979 р. Крім того, Цілями тисячоліття ООН (Ціль 6 – Забезпечення гендерної рівності) передбачено до 2015 р. забезпечити гендерне співвідношення на рівні від 30 % до 70 % для будь-якої статі в представницьких органах влади та у вищих органах виконавчої влади, а також скорочення розриву у доходах жінок і чоловіків удвічі. Положення цих та інших міжнародних документів вимагають відповідних змін до законодавства України.

Уявляється, що окреслена тема має свою актуальність, оскільки згідно зі статистичними даними «значна частка жінок, чиї права порушуються роботодавцями з тих чи інших причин, не вірять в ефективність вирішення проблеми шляхом звернення до суду. Крім того, існує думка про те, що навіть у випадку звернення жінки до суду більшість судових рішень залишаються лише на папері, і діюче законодавство про працю не допомагає у вирішенні цих проблем». Найбільш чітко недосконалість формування нормативної бази регулювання зайнятості жінок в Україні простежується у відсутності так званого антидискримінаційного блоку у законодавчому регулюванні зайнятості. У результаті рівність можливостей для всіх суб'єктів ринку праці незалежно від статі, що декларується у ряді документів, залишається гаслом, не підкріпленим конкретним механізмом реалізації. Внаслідок цього принцип рівності можливостей фактично зведений до забезпечення рівноправності за критерієм умов праці і до розширення системи пільг і гарантій, пов'язаних із материнством. Одним із наслідків неадекватності існуючої нормативної бази стало витіснення жінок зі сфери зайнятості, що і виявилось у зростанні зареєстрованого жіночого безробіття. Хоч безробіття однаковою мірою є проблемою як для жінок, так і для чоловіків, досвід свідчить, що жінкам важче знайти роботу, ніж чоловікам. Як вказують статистичні дані, рівень зареєстрованого безробіття жінок є вищим від рівня безробіття чоловіків на 2,5 % і на 1,3 % – від загального зареєстрованого безробіття в Україні. Деякі з областей України мають доволі високий рівень безробіття серед жінок.

Наведені факти дають вагомі підстави при реалізації гендерної політики в Україні чи не найважливішу увагу приділяти саме питанням становища жінки на ринку праці. Для цього необхідне,

перш за все, чітке усвідомлення проблеми. Адже внаслідок дії різних обставин, розглядаючи проблему нерівності між чоловіком і жінкою в Україні, часто звертаються до прикладів розвинених держав світу, копіюються «неукраїнські» стереотипи мислення, не враховуються особливості культури, звичаїв, моральних цінностей. Жіночий рух на Заході спрямований на вирішення проблем, які менш тісно пов'язані з проблемами суто матеріального характеру. Державний сектор забезпечував, як здавалося на перший погляд, необмежену кількість робочих місць. Офіційно зареєстрованого безробіття як такого не існувало. Статистичні дані показують, що частка жінок у робочій силі була, за міжнародними нормами, надзвичайно велика. Проте жінки працювали на менш оплачуваних і непрестижних робочих місцях, а законодавчі гарантії щодо захисту та підтримки жінки у сфері зайнятості використовувалися виключно як засіб для забезпечення економіки робочою силою та для вирішення демографічних питань.

Сучасна економіка праці виділяє наступні види трудової дискримінації щодо жінок: 1) дискримінація в заробітній платі жінок порівняно з чоловіками. В економіці будь-якої країни чоловіки і жінки, які мають однакову кваліфікацію і стаж, нерідко отримують різну зарплату за виконання однієї і тієї ж роботи в одній і тій самій галузі або навіть організації; 2) дискримінація при прийнятті на роботу, звільненні з роботи; 3) дискримінація при просуванні по службі жінок, що вже працюють в організації; 4) професійна сегрегація – сталий поділ професій і посад між чоловіками і жінками; 5) дискримінація в освіті та професійній підготовці (статистичні дані показують, що в багатьох країнах рівень освіти у жінок нижче, ніж у чоловіків).

Перераховані види трудової дискримінації тісно пов'язані між собою, підсилюючи один одного, наприклад дискримінація в освіті сприяє професійній сегрегації. Соціально-економічне становище жінок на ринку праці сьогодні викликає серйозне занепокоєння: зберігаються негативні тенденції минулих років, з'являються нові проблеми. У ході формування ринку праці наростають дискримінаційні тенденції щодо жінок, знижується їх конкурентоспроможність. Підвищується ризик втратити роботу, слабшає захищеність у трудовій сфері, скорочуються можливості отримання нового місця роботи, професійної кар'єри, підвищення кваліфікації та перенавчання.

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є гендерна професійна сегрегація, негативним проявом якої є те, що жінки концентруються у тих секторах, де оплата праці є нижчою. Вони займають близько 80 % робочих місць в освіті, охороні здоров'я і соціальній сфері, приблизно стільки місць у готельному та ресторанному бізнесі, більше половини місць в оптовій та роздрібній торгівлі, у сфері фінансових послуг. Чоловіки переважають у промисловості, сільському господарстві, у державному управлінні і бізнесі. Отже, значна частина робочих місць для жінок є у галузях, які не гарантують їм необхідного матеріального забезпечення. Рівень гендерної професійної сегрегації в Україні в останнє десятиріччя становив приблизно 39 %. Це означає, що для врівноваження гендерного представництва у кожній професії 39 % жінок або чоловіків повинні змінити свою професію. Для порівняння можна вказати, що рівень професійної сегрегації найбільш високим був у Великобританії – 44 %, а найменший – 32 % – у Швейцарії.

Отже, розгляд видів та причин дискримінації жінок на ринку праці показав, що гендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні, незважаючи на гарантії, закріплені в Конституції України, законах та міжнародних угодах, має гострий характер і зумовлює потребу у проведенні гендерної політики, яка має бути спрямована на подолання гендерної професійної сегрегації. Нормативно-правові акти, що забороняють прояв дискримінації і затверджують принципи рівності, є необхідними, однак недостатніми умовами. Дискримінація у сфері праці не зникне, навіть якщо вона заборонена законом. Необхідними є ефективні дії правозастосовних механізмів, позитивні дії, безпристрасна система освіти, послуги з професійного навчання і наступного працевлаштування. Таке поєднання політики та інструментів її реалізації є необхідною умовою для організації боротьби з дискримінацією в будь-якій її формі.